



SNUDI-FO

**Syndicat National Unifié des Directeurs, Instituteurs
et Professeurs des Ecoles -Force Ouvrière**
Maison des syndicats – 1 rue Sédillot – 67 000 STRASBOURG
03-88-35-24-22 et 06.31.08.76.78 snudi.fo67@orange.fr

<https://snudifo67.fr>

Déclaration des élues **Force Ouvrière** à la CAPD « Recours » du 6 juillet 2021

Monsieur le Directeur académique
Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD,

Nous sommes réunis aujourd'hui en CAPD dans une version créée par la loi Darmanin/Dussopt sur la Transformation de la Fonction Publique, qui consiste à désormais traiter des recours individuels.

Comme nous l'avons dit à plusieurs reprises, le **SNUDI FO** reste opposé à ce nouveau cadre et continue à revendiquer l'abrogation de cette loi de Transformation de la Fonction Publique.

Cette nouvelle gestion RH place l'enseignant seul devant son administration sur toutes les questions afférentes à sa carrière (mouvement, avancement, temps partiel, etc.) pendant que celle-ci décide de tout sans contrôle extérieur des élus du personnel que nous sommes. Dans la droite ligne de la gestion à la France Télécom des années 2000, cette loi instaure ainsi une gestion arbitraire des personnels !

Cette CAPD va donc traiter des recours de collègues suite à des refus d'octroi de temps partiel et/ou de disponibilité. Le manque d'informations données aux collègues sur leurs droits ainsi que les conséquences d'un « management » lié à PPCR qui dissuade les collègues d'exercer leurs droits par crainte de « représailles » lors des rendez-vous de carrière explique certainement le faible nombre de recours.

Cette politique restrictive, peu respectueuse de l'humain et des difficultés personnelles impacte la qualité de vie sociale, physique et psychique de nos collègues et démontre encore une fois que notre département ne cherche qu'à compenser le perpétuel déficit alarmant en personnel. C'est la double peine : métier et département peu attractif de par les conditions de travail dégradées et devenant insupportables, chute des recrutements et, pour finir, impossibilité de quitter cet engrenage vicieux.

Le **SNUDI FO 67** ne peut l'accepter et dénonce cette gestion purement comptable notamment sur les ruptures conventionnelles.

En effet, celles-ci sont quasiment systématiquement refusées alors que les projets de reconversion sont ficelés et que les collègues demandeurs ont démontré qu'ils ne pouvaient plus travailler dans une classe. Est-ce là la politique des ressources humaines ? Est-ce vraiment là la reconnaissance accordée aux personnels qui ont contribué au service public ? Est-ce là l'égalité de traitement dans l'Education Nationale quand d'autres départements voisins les accordent sans difficultés ?

Nous regrettons la disparition de l'Indemnité de Départ Volontaire (IDV) et constatons que la mise en place des ruptures conventionnelles que vous refusez oblige les collègues à se poser la question de la démission sans contrepartie et sans droit au chômage.

Le **SNUDI FO 67** demande à ce que toutes les demandes soient satisfaites dans l'intérêt des personnels.

Nous tenons aujourd'hui à alerter l'administration sur les raisons des collègues à vouloir partir :

- Grenelle, dégradation des rémunérations et conditions de travail, attaques sans précédent contre le statut, etc.

En effet, avec son « Grenelle », le ministre de l'Éducation nationale propose en guise de « revalorisation » des personnels une enveloppe de seulement 400 millions d'€. Pour rappel, les personnels hospitaliers ont, par leur mobilisation, obtenu 183€ net d'augmentation indiciaire (49 points d'indice) soit une hausse du budget pour leur rémunération de 7,5 milliards ... Pourquoi une telle différence de traitement au sein de la fonction publique ?

Toutes les mesures qui sont prises par le ministre à travers son « Grenelle » s'articulent et avancent vers un objectif commun de remise en cause de nos statuts et de nos droits : vidéo et e-learning en lieu et place de titulaires remplaçants, attaque contre notre action sociale placée sous la tutelle d'une « association », personnels administratifs remplacés par des plateformes automatiques d'appel gérées par des start-up privées, etc.

C'est un basculement qui se prépare où la carrière des agents serait « managée » par des personnels aux fonctions nouvelles : de l'enseignant chargé par « lettre de mission » d'évaluer ses collègues, au RH de proximité, véritable DRH d'une École territorialisée...

Comme nous le dénoncions déjà à la précédente CAPD, ces mesures s'inscrivent dans la continuité de la réforme de l'évaluation PPCR qui instaure la logique « d'accompagnement ». Le pilotage par l'évaluation se renforce avec les évaluations d'établissements et la mise en place d'une part variable en REP+. Les enseignants « déficients » sont placés en « accompagnement », ouvrant la voie à de possibles licenciements pour insuffisance professionnelle. C'est toute la structure de l'École de la République qui est menacée.

La gestion de la crise sanitaire par notre ministre a fini de convaincre les derniers collègues indécis à envisager une autre voie. En effet, durant les derniers mois, les enseignants du premier degré ont dû faire face à la colère des parents d'élèves, à des difficultés matérielles pour exercer leurs missions, à des protocoles plus inapplicables les uns que les autres. Ils ont dû également mettre en danger leur santé avec les différentes mesures et un matériel de protection qui a tardé à arriver dans les écoles.

Le sentiment d'être méprisés par la hiérarchie a été très fort : en effet, alors que pour de nombreuses professions, l'effort fourni lors de la pandémie a été récompensé par une prime covid, les enseignants qui ont travaillé avec leur propre matériel, leur connexion depuis chez eux et qui ont fait preuve d'ingéniosité pour assurer la classe à la maison ont été les seuls à ne pas recevoir de prime. Pire ceux qui ont accueillis les enfants des personnels prioritaires n'ont rien perçu lorsqu'ils n'avaient pas fait au moins 4 jours d'accueil lors du premier confinement.

Les enseignants ont été au front tout au long de la pandémie et comble du mépris, ils se voient octroyer une prime de 150 euros par an sur 3 ans pour s'équiper en matériel informatique.

Ces mêmes enseignants que l'on a fait culpabiliser dans notre département et que l'on a accusé d'être responsables de la propagation du virus dans certaines circonscriptions...inacceptable pour notre organisation !

Concernant la direction d'école, le projet de loi RILHAC est un pas décisif vers le statut de directeur supérieur hiérarchique et l'autonomie à travers le renforcement du poids du conseil d'école. En complément de la fusion des corps d'inspection, cette mesure phare remet en cause le fonctionnement de l'école de la République. En contrepartie, les 450 € annuels supplémentaires et les augmentations de décharges hebdomadaires sont largement insuffisantes. Il n'y a aucun engagement chiffré et il n'est toujours pas question d'aide administrative.

En réponse aux revendications portées par notre organisation, les représentants du Ministère ont soudainement annoncé aux organisations syndicales lors d'un GT ministériel **qu'un statut d'emploi fonctionnel de directeur d'école** était dans les tuyaux pour les directions totalement déchargées et pourrait s'appliquer dès la rentrée 2021 !

Cet emploi fonctionnel serait ouvert aux professeurs des écoles qui, passant par un détachement, auraient d'une grille indiciaire différente de celle des autres PE et seraient placés sous le joug d'une délégation de compétences des IA-DASEN. Ceux-ci pourraient ainsi fixer des objectifs à atteindre et démettre les personnels de cet emploi fonctionnel quand bon leur semblerait.

Les enseignants et AESH affectés dans les écoles ayant une direction totalement déchargée seraient donc bien soumis à un directeur supérieur hiérarchique, lui-même sous la pression des injonctions directes.

Ces annonces s'inscrivent totalement dans les conclusions des ateliers du Grenelle qui, dans leur conclusion préconisaient de « donner aux directrices et directeurs d'école un véritable statut leur conférant une autorité décisionnelle et fonctionnelle » et de leur confier la responsabilité d'évaluer et de recruter les autres enseignants. Lors du groupe de travail ministériel, le **SNUDI-FO** a immédiatement dénoncé cette annonce faite en catimini en fin de réunion, à deux jours de la fin de l'année scolaire, qui témoigne du mépris du ministre envers les personnels et leurs représentants mais également de sa crainte d'une mobilisation d'ampleur contre cette mesure. Le **SNUDI-FO** a rappelé son opposition totale à la création d'un emploi fonctionnel de direction qui équivalait de fait à un statut de supérieur hiérarchique.

La réponse aux problèmes rencontrés par les directeurs d'école ne passe pas ni par un emploi fonctionnel ni par un statut, rejetés par les personnels, qu'ils soient adjoints ou directeurs, mais par la satisfaction des revendications qu'ils portent depuis des années :

- Une amélioration des décharges hebdomadaires pour tous les directeurs ;
- Une réelle amélioration indiciaire pour tous les directeurs ;
- Une aide administrative statutaire dans chaque école ;
- L'allègement des tâches ce qui passe par le respect du décret de 1989 sur la direction d'école.

Une question se pose donc : à quoi bon toutes ces réformes engagées sauf à vouloir casser le statut des enseignants pour mettre en place « l'école du XXIème siècle » version low-cost et dictée par le seul principe de rentabilité ? Le **SNUDI FO 67** s'y refuse et vous exhorte à entendre ses revendications.

Pour le **SNUDI-FO**,
Aminatou DIALLO et Monia MOKAS